

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»

**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ  
С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

Дипломная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»  
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 377

Екатеринбург 2018

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»  
Институт гуманитарного и социально-экономического образования  
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:  
Заведующий кафедрой права  
\_\_\_\_\_ А.А. Воронина  
«\_\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_» 2018 г.

**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ  
С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

Дипломная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»  
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 377

Исполнитель:

Студент группы ПВД-416

\_\_\_\_\_ В.Ю. Наумов  
(подпись)

Руководитель:

\_\_\_\_\_ О.В. Шмурыгина  
(подпись)

Нормоконтролер:

ст. преподаватель

\_\_\_\_\_ К.А. Игишев  
(подпись)

Екатеринбург 2018

## **СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ .....	3
1. ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ .....	6
1.1. Правовая категория лиц с семейными обязанностями .....	6
1.2. Особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с женщинами и с лицами с семейными обязанностями .....	9
2. ГАРАНТИИ В СФЕРЕ ТРУДА, УСТАНОВЛИВАЕМЫЕ ЖЕНЩИНАМ И ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ.....	14
2.1. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями .....	14
2.2. Работы, на которых ограничивается труд женщин .....	22
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	28
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА .....	34
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	39
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	43

## **ВВЕДЕНИЕ**

Равенство прав граждан Российской Федерации в области труда вне зависимости от пола, национальности, материального и должностного положения, а кроме того от иных факторов гарантируется не только лишь посредством законодательного запрещения дискриминации по указанным причинам, однако и путем обеспечения одинаковых возможностей, т.е. неполного ограничения единых законов согласно этим ведь проблемам или посредством определения с целью единичных категорий работников дополнительных правил (ст. 251 ТК).

К таким категориям работников относятся женщины и другие лица с семейными обязанностями главой 41 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ). Положения Трудового кодекса Российской Федерации, а кроме того прочие нормативно-правовые акты в данной сфере включают достаточно обширную систему трудовых льгот для лиц с семейными обязанностями. К этим правам и обязанностям относятся: работы, на которых ограничивается применение труда женщин; отпуск по уходу за ребенком; гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери и так далее. Это позволяет им работать без вреда для собственного самочувствия и гармонично совмещать семейные и профессиональные прямые обязанности.

Законодательство Российской Федерации содержит нормы, касающиеся особенностей регулирования труда отдельных категорий работников. В частности, гл. 41 ТК РФ устанавливает особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями (ст. ст. 253 - 264 ТК РФ).

Изменение любого социального института предполагает неотъемлемое вырабатывание новых норм права. Активное развитие частной собственности, расширение рынка, свобода труда, с одной стороны, и сокращение уровня жизни существенной доли населения, увеличение безработицы, устаревание правовых норм в области регулирования

несамостоятельного труда, с иной, обусловили новую кодификацию трудового законодательства.

Среди требующих решения трудностей на первом плане оказалась проблема сочетания функции обеспечения сотрудниками себя и своих семей материальными благами с функцией выполнения родительских и других семейных обязанностей.

Актуальность данной темы заключается в том, что семья является основной ячейкой общества, которой должна предоставляться по возможности широкая охрана и помощь, как при ее образовании, так и в процессе воспитания детей.

Объектом являются отношения, связанные с регулированием труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Предметом исследования является совокупность нормативных правовых актов, стабилизирующих труд женщин и лиц с семейными обязанностями, а также теоретические изучения правового регулирования согласно этой проблеме.

Целью работы является исследование правового регулирования труда женщин и людей с семейными обязанностями, а так же создание предложений по совершенствованию функционирующего законодательства.

Для достижения данной цели поставлены следующие задачи:

- раскрыть действующее трудовое законодательство, регулирующее права и обязанности женщин и лиц с семейными обязанностями;
- охарактеризовать источники правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями;
- провести анализ особенностей правового регулирования труда женщин.

Источниками для исследования работы, составили труды таких авторов, как Гасанова К.К., Рыженков А.Я., Шаповал Е.А., Блинова М.В., Мачульская Е.Е., Добромыслов К.В.

Данная работа состоит из двух глав, анализа правоприменительной практики, методической разработки, а также заключения и списка использованных источников.

# 1. ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

## 1.1. Правовая категория лиц с семейными обязанностями

В декабре 1918 года был принят первый Кодекс законов о труде, на данном этапе, трудовая деятельность женщин либо беременных, не регулировалась должным образом и являлась только отправной точкой для дальнейшего развития этого института в трудовом законодательстве.

Развитие института труда женщин и лиц с семейными обязанностями, следует произвел значительный отрыв от самого начала развития данного института, до наших дней, началось развитие после отмены крепостного права, после чего правительство стало законом закреплять права беременных женщин, отпуск по беременности и родам и норму отработанного времени в неделю<sup>1</sup>.

На данный момент, на территории Российской Федерации, действует Трудовой Кодекс Российской Федерации<sup>2</sup>, где закреплены основные права и гарантии данной категории лиц при трудоустройстве на работу, по отпускам и льготам.

Защита семьи государством базируется на двух ключевых принципах: добровольности семейного союза женщины и мужчины и полного равноправия супругов в отношениях семьи<sup>3</sup>. Правительство обязано содействовать дальнейшему упрочнению семьи, основанной в чувствах любви, дружбы и почтения членов всей семьи, воспитанию ребенка, охране интересов детей и мам, обеспечению благополучного детства любому ребенку. Защита семьи гарантируется такими материальными гарантиями, как улучшение уклада жизни и общественного питания, выплата пособий и

---

<sup>1</sup> Гнеушева Е. А. Беременную сотрудницу нельзя уволить даже при отсутствии подходящей работы. М., 2015. № 8. С. 99.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ ( в ред. от 05.02. 2018) // Собрание законодательства РФ. 2001.

<sup>3</sup> Бекяшев Д. К. Особенности международно-правовой защиты трудовых прав женщин. М., 2016. № 4. С. 85

субсидий, предоставление льгот и поддержки семье. В каждом государстве при определении семейной политики предусматривается социальная и медицинская защита материнства и детства в дородовой и послеродовой периоды, предоставление отпуска родителям в связи с рождением и пр.

Социальная защищенность личности обозначает реализацию прав человека. Социальная безопасность в обстоятельствах глобализации делает необходимым связь всемирного общества по важному кругу проблем, относящиеся к гражданским, политическим, социальным правам и свободе личности. Разрушение российской семьи приводит к фундаментальным изменениям традиционных ролей членов семьи:

1. Повышение коэффициента иждивенчества среди мужчин;
2. Изменение структуры занятости у женщин;
3. Увеличение малообеспеченных слоев населения.

На уровне международном, к вопросам правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями постоянно уделялось внимание.

У граждан возникают семейные обязанности в связи со следующими условиями, такие как государственная регистрация брака, прямое родство, беременность и юридический акт (решение суда об усыновлении, установлении опеки или попечительства).

В целях обеспечения единства практики применения судами трудового законодательства в некоторые разъяснения в отношении указанных категорий работников.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации №1<sup>1</sup> (далее – Постановление Пленума ВС РФ №1) является знаковым документом, объясняющим проблемы, появляющиеся далеко не только у самих сотрудников, подпадающих около указанную группу, и нанимателей, судов различных степеней, а также у контролирующих органов (трудовых инспекций).

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума ВС РФ № 1 от 26.01.2010 г.



К лицам с семейными обязанностями в соответствии с трудовым кодексом относятся:

- родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя, одновременно являющийся работником по трудовому законодательству;

- любой другой человек, состоящий в родственных связях с ребенком и фактически осуществляющий уход за ним, одновременно являющийся работником по трудовому законодательству;

- сотрудник, который имеет обязательства в отношении других членов своей семьи, признанных нуждающимися в уходе или помощи.

К подобным лицам, воспитывающим ребенка в отсутствии матери, принадлежит отец детей, а кроме того лицо, наделенное правами и обязательствами родителя (попечителя) несовершеннолетнего. При этом они являются воспитывающими детей в отсутствии матери в случае, в случае если мать детей скончалась либо лишена родительских прав, ограничена в родительских правах или согласно состоянию здоровья никак не способна самостоятельно воспитывать детей, а также уклоняется от воспитания ребенка. Необходимо отметить, что лицу, воспитывающему ребенка без матери работодатель обязан предоставлять те же гарантии, что и матери ребенка в соответствии со ст. 264 ТК РФ.

«Следовательно, к категориям лиц или трудящихся с семейными обязанностями относятся:

- мужчины и женщины, имеющие семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей;

- мужчины и женщины, имеющие обязанности и в отношении других ближайших родственников - членов семьи, которые нуждаются в уходе или помощи»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Борисенко Ю. В. Психология отцовства. М., 2014. С. 156.

При правовом регулировании труда следует признавать лица с семейными обязанностями, таких как: родители, усыновители, опекуны, попечители, бабушки, дедушки, другие родственники.

В связи с этим в отношении представительниц слабого пола, лиц с семейными обязанностями и не достигших совершеннолетия не допускаются различия при приеме на работу, установлении оплаты труда, продвижении по работе, установлении либо изменении индивидуальных критерий труда, подготовке (профессиональное обучение и профессиональное образование) и дополнительном профессиональном образовании, расторжении трудового контракта и т.д., не основанные в деловых качествах сотрудников, характеристиках условий их труда.

Постановление Пленума ВС РФ №1, кроме того, объясняет вопросы заключения, изменения и расторжения трудовых контрактов с представительницами слабого пола, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетними, а также вопросы в отношении определения рабочего времени и времени отдыха в отношении отмеченных категорий сотрудников.

## 1.2. Особенности заключения, изменения и прекращение трудового договора с женщинами и с лицами с семейными обязанностями

Работодатель и работник являются сторонами трудового договора. Представление "заключение трудового договора" возможно истолковать в виде процедуры, в процессе которого лица, стремящиеся вступить в трудовые отношения в виде работника и работодателя, ведут диалог, вырабатывают требование будущего соглашения, оформляют и подписывают письменный документ - трудовой договор. При заключении трудового договора обязаны оптимально согласовываться интересы работодателя и лица, стремящегося заключить трудовой договор.

Заключение трудового договора с лицом, ищущим работу, является правом, но не обязанностью работодателя. Охрана труда женщин начинается

с приёма их на работу. Прием осуществляется работодателем путём заключения трудового договора и законодательство закрепляет определённый порядок при приёме на работу беременных женщин и женщин имеющих детей.

В трудовом Кодексе не имеются нормы обязывающие, работодателя заполнять освободившиеся места труда по мере их появления. Если при появлении вакансий ведётся диалог с лицом, отыскивающим работу, то отказать этому лицу в решении трудового договора разрешается лишь согласно обстоятельствам, сопряженным с его деловыми качествами, а непосредственно уровень его образования, определенной профессии, специальности, квалификации, опыта работы, в области его профессии, а также соответствие иным требованиям в силу непосредственного предписания закона.

В статье № 64 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора. Общие правила, закрепленные в главах 10 и 11 Трудового кодекса Российской Федерации, которые применяются ко всем гражданам, в том числе женщинам.

Заключения трудового договора с женщинами являются дополнительные требования согласно ст. 253 Трудового кодекса Российской Федерации. В этой статье ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением определенных работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

В работах связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих максимально допустимые нормы для женщин, запрещено использовать женский труд.

В реальности регулятором поведения субъектов используемый в норме закона слово "ограничение" становится в том случае, если он обеспечен каким-либо способом правового регулирования, в том числе запретом. Таким образом, статья 253 ТК РФ не устанавливает абсолютную систему запретов,

применения работы женщин в тяжелых работах и работах с вредными и (или) небезопасными условиями работы, а также в подземных работах.

Условия труда представляют собой совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ч. 2 ст. 209 ТК РФ).

К условиям рабочего процесса причисляется тяжесть работы и напряженность работы. Тяжесть работы характеризуется физической нагрузкой, весом поднимаемого и перемещаемого багажа, общей численностью стереотипных рабочих движений, величиной постоянной загрузки, характером рабочей позы, глубиной и частотой наклона тела, перемещениями в пространстве. К условиям, определяющим напряженность работы, относятся умственные, сенсорные, эмоциональные загрузки, степень монотонности нагрузок, режим труда.

Вредные факторы, действующие на сотрудника, могут вызывать профессиональные болезни, а также нарушение состояния здоровья сотрудника или его потомства. К вредным факторам принадлежат: физические, химические, биологические воздействия, а помимо прочего условия трудового процесса.

Опасным признается условие рабочей среды и рабочего процесса, который способен стать основанием заболеваний, ухудшения здоровья или смерти сотрудника, способствующий привести к травме.

По уровня вредности и опасности условия работы подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

Для вредных условий работы свойственно наличие вредных факторов, степени которых превосходят гигиенические нормативы и неблагоприятно сказываются на состоянии сотрудника и (или) его потомстве.

Опасные (экстремальные) условия работы сопряжены с наличием условий рабочей среды, степень влияния которых в течение рабочей смены (либо её части) формирует угрозу для жизни работника, высокий риск

развития острых профессиональных поражений, в том числе их серьезных форм.

Трудовой договор прекращается при обусловленных причин его прекращения и соблюдения правил увольнения сотрудника по данным конкретным основаниям. В трудовом законодательстве применяются 3 термина: "прекращение трудового договора", "расторжение трудового договора", "увольнение".

В прекращении трудового договора с трудящимися женщинами распространяются общие принципы прекращения трудового договора. только с беременными женщинами и лицом с семейными обязанностями, также и то только по определенным основаниям трудовым законодательством установлены гарантии и запреты расторжения трудового договора

Частью 1 статьи 261 ТК РФ установлен запрет только в прекращение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации компании либо прекращения работы индивидуальным предпринимателем. А частями 2 и 3 статьи 261 ТК РФ определены гарантии беременным женщинам при расторжении срочного трудового договора. Закон не включает никаких запретов в случае прекращения трудового договора согласно другим причинам, определенным ТК РФ, а именно гарантий и льгот беременным женщинам, а значит почти нет препятствий для прекращения трудового договора с беременной женщиной.

Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 15 декабря 2011 г. N 28-П положение части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации признано не противоречащим Конституции Российской Федерации в той мере, в какой оно, запрещая сокращение по инициативе работодателя представительниц слабого пола, имеющих детей в году до 3-х лет, устанавливает особую (дополнительную) гарантию, нацеленную в обеспечение им равных с представителями сильного пола

возможностей в реализации конституционного права в работе и в достижение фактического равноправия в сфере труда, кроме того признано не соответствующим Конституции РФ, её ст. 7, 19, 37 (ч. 1) и 38 (ч.1 и 2), в той мере, в какой в системе действующего правового регулирования оно, не разрешает увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, и других лиц, воспитывающих ребенка указанного возраста в отсутствие матери, исключает возможность пользоваться этой гарантией отцу, являющемуся единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе детей в возрасте до 3-х лет, где мама в трудовых отношениях не заключается и занимается уходом детьми<sup>1</sup>.

Порядок расторжения трудового договора в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации - по инициативе работника (по собственному желанию) - конкретизируется в статье 80 Трудового кодекса Российской Федерации. В тех случаях, когда заявление сотрудника о уходе с работы по его инициативе (собственному желанию) обуславливается невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход в пенсию и другие случаи), а кроме того в случаях установленного нарушения нанимателем законов и иных нормативных правовых актов, включающих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения либо трудового договора, работодатель обязан прекратить трудовой договор в срок, указанный в заявлении сотрудника. При этом сотрудник должен показать подтверждения невозможности продолжения им трудовых отношений.

---

<sup>1</sup> Гулько Г.В. Семья в России. М., 2017. С. 176.

## 2. ГАРАНТИИ В СФЕРЕ ТРУДА, УСТАНОВЛИВАЕМЫЕ ЖЕНЩИНАМ И ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

### 2.1. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями

Профессиональная занятость женщин способствует гармоничному формированию личности и превращению общественно – производительной работы в актуальную потребность в основе стержневых преобразований в содержании и условиях работы с учетом специфики этой категории жителей.

Обеспечение глобальных целей в каждой точке формирования сообщества систематически решаются определенные проблемы применения трудовых ресурсов согласно достижению целостной загруженности населения, при обеспечении народного хозяйства рабочей силы в необходимом количестве и необходимого качества, образованию условий для результативной работы, согласованности профессиональной загруженности с целями демографической политической деятельности.<sup>1</sup>

Рабочее время — время, в течение которого рабочий в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в аналогии с законами и иными нормативными правовыми актами числятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

Действующее трудовое законодательство о рабочем времени направлено на установление обоснованных норм продолжительности рабочего времени. Обоснование должно обеспечивать и учитывать интересы обеих сторон трудовых отношений. Однако регулируют неполное рабочее время и режим не нормированного рабочего времени, законодатель не дает четких предписаний, позволяющих реализовать назначение таких норм. Неоднозначность и оценочных характер ряда норм трудового

---

<sup>1</sup> Кобякова К. Г. Современная женщина на рынке труда. Российское государство и социально- экономические вызовы современности. Том I. М., 2015 . С. 843 – 847.

законодательства порождают многочисленные проблемы и противоречия в правоприменении.

Весомой причиной уменьшения качества загруженности является не абсолютная занятость, имеющая место в том случае, если лицо занято в труде, несоответствующей степени его мастерства, навыка и способностей, и касающаяся в главную очередность более грамотные категории рабочей мощи<sup>1</sup>.

Распространение неполной рабочей недели или не полного трудового дня делается наиболее актуальной. Неполное рабочее время способно гарантировать интересы как сотрудников, так и нанимателей.

Компоненты порядка рабочего времени устанавливаются инструкциями внутреннего рабочего распорядка в согласовании с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, включающими нормы рабочего права, коллективным соглашением, договорами, а для сотрудников, режим трудового периода которых различается от общих законов, определенных у данного нанимателя, — трудовым договором<sup>2</sup>.

Нормативными правовыми актами к рабочему периоду могут быть отнесены определенные периоды, если сотрудник никак не выполнял собственные рабочие прямые обязанности.

Например, в рабочее время засчитываются:

- специальные перерывы для обогрева работающих(ч. 2 ст. 109 ТК РФ),
- перерывы для отдыха и приема пищи в случаях, когда по условиям производства работник не может оставить рабочее место,
- перерывы для кормления ребенка возраста до 1,5 лет, предоставляемые работающим женщинам (ст. 258 ТК РФ),

---

<sup>1</sup> Мацковский М.С. Семья в России. М., 2015. С. 224.

<sup>2</sup> Шентулин Н. Н. Правовой статус работников с семейными обязанностями. М., 2014. С. 189.



— простой (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера).

Режим рабочего времени должен предусматривать(статья 100 ТК РФ):

— продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику),

— работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников,

— продолжительность ежедневной работы,

— время начала и окончания работы,

— время перерывов в работе,

— число смен в сутки,

— чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

Характерные черты порядка трудового периода и периода развлечений сотрудников автотранспорта, связи и других, обладающих особенный вид работы, формируются в режиме, констатируемом Правительством Российской Федерации. Трудовое право Российской Федерации определяет ряд систем трудового периода.

Подбор, какого либо конкретного режима с учетом производственных и общественных условий станет установлен в этом либо другом предприятии и в отношении этого либо другого сотрудника, принадлежит работодателю и сотруднику.

В отношении работника может действовать режим:

— ненормированного рабочего времени,

— гибкого рабочего времени,

— сменной работы,

- суммированного учета рабочего времени,
- разделения рабочего дня на части.

Виды режимов работы с учетом производственных и социальных факторов ТК РФ позволяет работодателю:

1 Устанавливать по соглашению с работником режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ), когда время начала и окончания работы определяется соглашением сторон с отработкой работником суммарного количества рабочих часов в течение дня, месяца или другого учетного периода;

2 Использовать режим работы в две, три, четыре смены (ст. 103 ТК РФ);

3 Делить рабочий день на части, если интенсивность труда в течение дня неодинакова (ст. 105 ТК РФ).

Федеральным законодательством может утверждаться сокращенная длительность трудового периода с целью иных категорий сотрудников:

— женщинам, работающим в сельской местности, - не более 36 часов в неделю (п. 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе"),

— женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами (ст. 320 ТК РФ)<sup>1</sup>.

Применяя порядок деятельности с разделенным рабочим днем, наниматель обязан определить данное условие в локальном нормативном акте и в трудовом договоре с сотрудником. В случае если требование о делении трудового дня в части при приеме сотрудника в службу никак не было определено, внедрение подобного порядка считается значимой

---

<sup>1</sup> Чашкова С. Ю. Система договорных обязательств в российском семейном праве. М., 2014. Ст. 197.

переменной обстоятельств работы согласно причинам, сопряженным с переменной организационных либо научно-технических обстоятельств работы (ст. 74 ТК РФ). Обязанностью работодателя представляет собой соблюдение при всяком режиме трудового периода установленной трудовым законодательством общепризнанных мерок длительности трудового периода. Превышение общепризнанных мерок трудового периода неприемлемо.

Есть такая позиция о том, что в двадцать веке сорок часов в неделю и восемь часового рабочего дня мало для слаженного развития и прогресса в экономике. Невзирая на то, что трудолюбие часто толкуется как аддикция (в некоторой части деструктивные действия), он является социально одобряемым. Причин много: стремление к карьерному росту, стремление к увеличению материального положения из-за низкого уровня оплаты труда и так далее. Но, нужно обратить внимание, то что российское право включает нормы содействующие формированию массового трудоголизма из числа трудящихся жителей, этому свидетельствует ст. 126 ТК РФ, согласно которой работник может заменять отпуск денежной компенсацией и ст. 101 ТК РФ в которой сказано о том что работодатель может устанавливать не нормированный рабочий день. Так же в 126 ст. Тк РФ есть дополнительный пункт по отдельной категории лиц – беременных женщин, в которой говорится о том что в отношении них не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков. Основные различия ненормированного рабочего дня от сверх урочной работы, которые не требуют от работодателя:

- создание приказа о привлечении сотрудника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени,
- получения согласия привлекаемого к такой работе сотрудника,
- оплаты времени работы сверх нормы,
- соблюдение определенных временных границ,
- учета времени, отработанного сотрудником сверх нормы.

Работодателю не нужно оплачивать работу сотруднику сверх нормы, и это закреплено законодательно, что данные пункты остаются за выбором работодателя. Такое же положение обстоит с работой по совместительству: в законодательстве нет конкретного закрепления количества работ, которые можно брать сверхурочно, но в то же время закреплено общее количество часов – не более четырех часов в день должно отводиться на работу по совместительству.

Зачастую беременная девушка либо девушка, имеющая ребенка, нуждающаяся в работе, согласно ряду факторов никак не способна трудиться полную смену или в течение целой недели каждый день. В данном случае она имеет возможность требовать установить для нее порядок неполноценного трудового периода, право закреплено в ст. 93 Трудового кодекса<sup>1</sup>.

При этом работа на обстоятельствах неполноценного трудового периода никак не влечет для представительниц слабого пола каких-либо ограничений длительности годового основного оплачиваемого отпуска, исчисления рабочего стажа и иных трудовых прав. Плата работы в обстоятельствах неполноценного трудового периода выполняется соответственно проработанному времени либо в зависимости от выработки.

В соответствии со ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается отклонять представительниц слабого пола в приеме на работу согласно аргументам, связанным с беременностью либо присутствием ребенка. За необоснованное отклонение в приеме на работу либо безосновательное сокращение женщины согласно мотивам её беременности, а так же необоснованное отклонение в приеме на работу либо безосновательное сокращение с работы женщины, имеющей ребенка в возрасте вплоть до трех лет, согласно данным аргументам, установлена уголовная ответственность в соответствии со ст. 145 Уголовного кодекса Российской Федерации.

---

<sup>1</sup> Гнеушева Е. А. Беременную сотрудницу нельзя уволить даже при отсутствии подходящей работы. М., 2015. № 8. С. 99.

В течение трудового дня (смены) рабочему должен быть предоставлен промежуток с целью развлечений и питания длительностью не более 2 часов и не меньше 30 мин., который в рабочий период никак не вводится (ст. 108 ТК РФ).

Период предоставления перерыва и его конкретная длительность формируются инструкциями внутреннего трудового распорядка компании или по соглашению между сотрудником и нанимателем<sup>1</sup>.

Свободное от работы время используется работником не только для отдыха в собственном смысле слова, то есть досуга, покоя, оздоровления, восстановления сил, но и для других занятий – ведения домашнего хозяйства, воспитания детей, получения образования, участия в различных сферах общественной, политической, культурной деятельности и так далее.

Освобождение от выполнения трудовых обязанностей может преследовать совершенно определенной цели – уход за малолетним государственных обязанностей, обучение работника и так далее, что не является отдых в собственном смысле слова. Кроме того, время, свободное от выполнения трудовых обязанностей в рамках одного трудового договора, работник может использовать для реализации права на вторичную занятость при работе по совместительству, в том числе у того работодателя

Учитывая это определение времени отдыха совершенно оправдано включает в себя два признака, каждый из которых имеет свое значение в составе целого: освобождение от выполнения трудовых обязанностей и возможность использования данного времени для любых целей по усмотрению работника. Время отдыха в данном случае понимается как свободное от исполнения трудовых обязанностей не вообще, а лишь в рамках одного договора. Трудовые обязанности, от которых освобождается при этом работник, – именно те, о которых говорилось выше, закрепленные в

---

<sup>1</sup> *Протченко Е. А.* Баланс интересов сторон трудового договора при установлении испытательного срока женщинам и лицам с семейными обязанностями // За права трудящихся. Екатеринбург, 2017. С. 185.

виде формализованного обвязывания, имеющее непосредственную связь с выполнением трудовой функции.

Двухсоставное определение времени отдыха позволяет исключить из него периоды времени, в распоряжении которыми работник не свободен. В силу отсутствия именно этого элемента, возможности свободного распоряжения, время краткосрочных перерывов в течении рабочей смены, предназначено для восстановления сил работника, с формально-юридической точки зрения не может рассматриваться как время отдыха.

Трудящимся женщинам, имеющим детей в возрасте до 1 года, даются кроме перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы с целью питания детей. Данные перерывы даются не реже чем через каждые 3 часа постоянной работы длительностью никак не меньше 30 мин. каждый. При наличии у трудящейся девушки двух и более детей в возрасте вплоть до полутора лет длительность перерыва с целью кормления устанавливается не меньше одного часа. Перерывы с целью кормления детей включают в рабочее время и оплачиваются. Сроки и порядок предоставления перерывов формируются администрацией согласно заявлению девушки. Они могут быть присоединены к перерыву с целью отдыха и питания или в суммированном виде вынесены равно как на начало, так и в окончание трудового дня<sup>1</sup>. На работах, где согласно обстоятельствам изготовления (работы) обеспечение перерыва с целью отдыха и питания невозможно, наниматель должен гарантировать рабочему вероятность развлечений и способа еды в рабочее время.

Категорически запрещается заинтересовывать к труду в выходные и нерабочие праздничные дни следующих работников:

- в возрасте до 18 лет, за исключением творческих работников (ст. 268 ТК РФ),
- беременных женщин (ч.1 ст. 259 ТК РФ).

---

<sup>1</sup> *Петров А. Я.* Особенности правового регулирования охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями //Законодательство и экономика. М., 2016. - № 7. С. 31

Никакие обстоятельства не могут служить основанием для привлечения их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, даже если сами работники будут на это согласны, закон гарантирует своевременный и полноценный отдых.

На отдельных видах работ предусматривается обеспечение сотрудникам в течение трудового периода специальных перерывов, predetermined технологий и организацией изготовления и труда (ст. 109 ТК РФ). Разновидности данных работ, длительность и порядок предоставления подобных перерывов формируются инструкциями внутреннего трудового распорядка компании. Сотрудникам, трудящимся в холодное время года на открытом воздухе либо в замкнутых никак не отапливаемых помещениях, а кроме того грузчикам, занимающимся в погрузочно-выгрузочных работах, и иным сотрудникам в необходимых случаях даются специализированные перерывы с целью обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель должен гарантировать спецоборудование помещений для обогрева и отдыха сотрудников. Время подготовки к труду, время уже после завершения работы, перерывы с целью отдыха и питания в продолжительность рабочей смены не должно включаться. Рабочее время, порядок чередования времени работы и отдыха в пределах дней, недель, месяца, года формируются локальными актами работодателя (правилами внутреннего распорядка, графиками сменности и др.), которые принимаются работодателем с учетом мнения органа, представляющего интересы работников (ст. 190, 372 ТК РФ).

## 2.2. Работы, на которых ограничивается труд женщин

В рыночной экономике перестройка призывает пересмотр методов, подходов к формированию рынка рабочей силы, в частности женской, что необходимо для решения проблем с их трудоустройством.

Увеличенный рост интенсификации труда, совершенствование научно-технической области требует четкого понимания пределов применения труда

лиц слабого пола. Чтобы глубже и шире понимать пределы возможного в применения их труда, его эффективность, рассмотрим сточек зрения:

— экономической, иными словами, социальной производительности труда, уровня участия и оптимального использования трудоспособных девушек в социальном производстве,

— социальной и моральной, то есть отношение к труду, довольство трудом, хорошей моральной оценки труда, владением культурно-техническими знаниями, наличие креативных навыков, определяющих качество личности женщины,

— физиологической, то есть работоспособность в течении рабочего дня, режим отдыха в процессе рабочей смены, осуществление деятельность с учетом энергетических расходов, а кроме того темпа и ритма, полномочия определения длительности трудового дня,

— психологический, иными словами соответствие определенному типу работы, сообразность орудий работы, эмоциональным способностям женщин, наличия профессионального обучения, наличие благоприятного психологического климата в коллективе,

— санитарно-гигиенических, иными с ловами соответствия фактических условий труда на предприятии, особенности женского организма, наличие санитарно-бытовых помещений, соответствие специальной одежды специфики профессии.

Условием нынешней стадии формирования считается результативное применение рабочей мощи, в том числе дамской.

Наиболее значимым признаком увеличения работы женщин считается рост их занятости в области общественного изготовления, а кроме того рост организаторских, креативных, управленческих функций, перемена характера содержания их работы, то что в наибольшем уровне развивают их индивидуум.

Прийти к этому положению трудно. Это двойственная социально-экономическая процедура в интересах абсолютно всех государств,



вследствие того то что женская деятельность владеет конкретной особенностью, так как разнится с мужским трудом. Объективные и субъективные факторы – это сущность женского труда, где субъективная сторона, это психофизиологическая особенность организма женщин. Кроме того, сильнее подвержен отрицательному влиянию неблагоприятных факторов организм лиц женского пола. Труд женщин менее производителен, и менее оплачиваемый, чем труд мужчин (токари, фрезеровщики, слесари-сборщики)<sup>1</sup>.

Ограничение применения труда женщин регламентируется ст. 253 ТК РФ, в соответствии с которой ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, кроме нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Перечни производств, работ и должностей с вредоносными и небезопасными условиями работы, на которых ограничивается применение труда девушек, и максимально допускаемые нормы нагрузок для девушек при подъеме и передвижении тяжестей вручную утверждаются в порядке, определенном Правительством Российской Федерации с учетом мнения комиссии согласно регулированию общественно-трудовых взаимоотношений<sup>2</sup>.

Перечни производств, работ, профессий, должностей, на которых ограничивается применение труда женщин, утверждаются в установленном Правительством РФ порядке, но с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В настоящее время ограничение на применение труда женщин установлено в Перечне тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, в соответствии с которым не допускается применение труда женщин на следующих видах работ:

---

<sup>1</sup> Кон И.С. Мужчина в меняющемся мире. М., 2014. С. 496.

<sup>2</sup> Мусаева А. Г. Правовое регулирование труда беременных женщин в РФ. М., 2015. - № 7. С. 207 – 208.

- работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную,
- подземные работы,
- металлообработка,
- строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы,
- горные работы,
- геологоразведочные и топографо-геодезические работы,
- бурение скважин,
- добыча нефти и газа,
- черная металлургия,
- цветная металлургия,
- ремонт оборудования электростанций и сетей,
- производство абразивов,
- электротехническое производство,
- радиотехническое и электронное производства,
- производство и ремонт летательных аппаратов,
- судостроение и судоремонт,
- химические производства,
- производство и переработка резиновых смесей,
- переработка нефти, газа, сланцев и угля, выработка синтетических нефтепродуктов, нефтяных масел и смазок,
- лесозаготовительные работы и лесосплав,
- производство целлюлозы, бумаги, картона и изделий из них,
- производство цемента,
- обработка камня и производство камнелитейных изделий,
- производство железобетонных и бетонных изделий и конструкций,
- производство теплоизоляционных материалов,
- производство мягкой кровли и гидроизоляционных материалов,

- производство стекла и стеклоизделий,
- текстильная и легкая промышленность,
- пищевая промышленность,
- железнодорожный транспорт и метрополитен,
- автомобильный, морской и речной транспорт,
- гражданская авиация,
- связь,
- полиграфическое производство,
- производство музыкальных инструментов,
- сельское хозяйство,
- работы, выполняемые в различных отраслях экономики.

Исключением из этого является применение труда женщин на подземных работах, если они:

- занимают руководящие посты,
- не выполняют физическую работу,
- заняты бытовым или санитарным обслуживанием,
- проходят курс обучения и допущены к стажировке в подземных частях организаций,
- спускаются для выполнения работ нефизического характера в подземные части организации время от времени,
- являются работниками научных и образовательных учреждений, конструкторских и проектных организаций.

Правительства Российской Федерации с 6 февраля 1993 г. № 105 утверждены нормы максимально допустимых нагрузок для девушек при подъеме и перемещении тяжестей вручную:

- предельно допустимая масса груза при чередовании с другой работой (до двух раз в час) – 10 кг,
- подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены – 7 кг,

— величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности 1750 кг/м, с пола – 875 кг/м.

Примечание:

— в массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки,

— при перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Хуснутдинова Г. Ф. Современные проблемы занятости молодых женщин с детьми. М., 2015. № 12. С. 158.

## АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

В своем постановлении Серовский суд, анализируя пункт 2 статьи 71, 81 ТК РФ, пришел к выводу о том, то что необходимо взыскать с Государственного автономного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальной поддержки семье и детям в пользу Давыдовой Натальи Владиславовны плату периода принужденного прогула в сумме 50 791 рубль 21 копейку (с удержанием неотъемлемых платежей), компенсацию нравственного ущерба в объеме 5 000 руб. 00 копеек, отказав в удовлетворении остальной доли компенсации нравственного ущерба. Решение может являться обжаловано в Свердловский региональный суд в течение месяца с дня принятия постановления суда в конечной форме с подачей апелляционной претензии через Серовский региональный суд<sup>1</sup>.

В своем постановлении Октябрьский районный суд, анализируя ст. 234, 394, 139, 261, 237 ТК РФ, пришел к выводу о том, что надо признать сокращение с должности старшего кассира Отдела кассовых операций Управления кассового обслуживания Операционного департамента Публичного акционерного общества «Акционерный коммерческий банк содействия коммерции и бизнесу» - противозаконным. Взыскать с Публичного акционерного общества «Акционерный коммерческий банк содействия коммерции и бизнесу» компенсацию за принужденный невыход на работу, компенсацию нравственного ущерба и расходы на оплату<sup>2</sup>

В своем постановлении Октябрьский районный суд, анализируя ст. 21, 84, 140, 236, 237 ТК РФ, пришел к выводу о том, что надо взыскать в пользу Кузнецова Артура Викторовича с индивидуального предпринимателя Шперберга Александра Александровича компенсацию за задержку выплат, компенсацию нравственного ущерба. Возложить на индивидуального

---

<sup>1</sup> Решение Серовского районного суда г. Серова от 7 апреля 2017 г. по делу № 2-537/2017 дело по иску Давыдовой Натальи Владиславовны // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/4TQPktOdzmWT/> (дата обращения: 1.06.2018).

<sup>2</sup> Решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга от 12 апреля 2017 г. по делу № 2-2011/2017 дело по иску ФИОЗ // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/p79Q3xkG7KWy/> (дата обращения: 1.06.2018).

предпринимателя Шперберга Александра Александровича обязательство привести изменения в титульной странице трудовой книги Кузнецова Артура Викторовича, то есть определить данные о образовании согласно диплому о образовании, а кроме того привести данные о приеме и о уходе с работы Кузнецова Артура Викторовича в вкладыш к трудовой книге<sup>1</sup>.

В своем постановлении Серовский районный суд, анализируя ст. 232, 233, 238, 239, 241, 242, 248 ТК РФ, пришел к выводу о том, что надо взыскать с Бородиной Ольги Александровны в пользу ООО «Альтернатива» причинённый ущерб, а также судебные расходы по уплате государственной пошлины. В соответствии с частью 1 статьи 237 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации ответчик вправе подать в суд, принявший заочное решение, заявление об отмене этого решения суда в течение семи дней со дня вручения ему копии этого решения. Заочное решение суда может быть обжаловано сторонами также в апелляционном порядке в течение месяца по истечении срока подачи ответчиком заявления об отмене этого решения суда, а в случае, если такое заявление подано, - в течение месяца со дня вынесения определения суда об отказе в удовлетворении этого заявления<sup>2</sup>.

В своем постановлении Октябрьский районный суд, анализируя ст. 21, 140, 236, 237 ТК РФ, пришел к выводу о том, что надо взыскать в пользу Партина Павла Владимировича с индивидуального предпринимателя Шперберга Александра Александровича компенсацию за задержку выплат и компенсацию морального. Взыскать с индивидуального предпринимателя Шперберга Александра Александровича в доход местного бюджета неуплаченную при подаче искового заявления государственную пошлину.

---

<sup>1</sup> Решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга от 13 ноября 2017 г. по делу № 2-3299/2017 дело по иску Кузнецова Артура Викторовича // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/DW4UufLZxv14/> (дата обращения: 1.06.2018).

<sup>2</sup> Решение Серовского районного суда г. Серова от 7 ноября 2017 г. по делу № 2-1412/2017 дело по иску Истец общество с ограниченной ответственностью «Альтернатива» // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/eOAEwEwVYTbN/> (дата обращения: 1.06.2018).

Ответчик вправе подать в суд, принявший заочное решение, заявление об отмене этого решения в течение 7 дней со дня вручения ему копии этого решения. Заочное решение может быть обжаловано сторонами в Свердловский областной суд путем подачи апелляционной жалобы через Октябрьский районный суд г. Екатеринбурга в течение месяца по истечении срока подачи ответчиком заявления об отмене этого решения суда, а в случае, если такое заявление подано – в течение месяца со дня вынесения определения суда об отказе в удовлетворении этого заявления<sup>1</sup>.

В своем постановлении Краснотурьинский городской суд, анализируя ст. 14, 77, 80, 392 ТК РФ, пришел к выводу о том, что в удовлетворении исковых требований Ульрих Т. Д. к индивидуальному предпринимателю Кубракову А. В. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула отказать. Решение может быть обжаловано в судебную коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда в течение месяца со дня его вынесения в окончательной форме через Краснотурьинский городской суд Свердловской области<sup>2</sup>.

В своем постановлении Асбестовский городской суд, анализируя ст. 167, 168, 203, 204, 249, 393 ТК РФ, пришел к выводу о том, что исковые требования открытого акционерного общества «РЖД» в лице филиала Свердловская железная дорога к Брусницыну Денису Александровичу о взыскании задолженности за обучение удовлетворить. Взыскать в пользу открытого акционерного общества «РЖД» в лице филиала Свердловская железная дорога с Брусницына Дениса Александровича сумму задолженности за обучение по ученическому договору от \*Дата\* \*Номер\* в размере 28 935 рублей 70 копеек, возмещение расходов по оплате государственной пошлины в размере 1 068 рублей 07 копеек. На решение

---

<sup>1</sup> Решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга от 3 ноября 2017 г. по делу № 2-3300/2017 дело по иску Партин П.В. // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/MNAfcVMGbadF/> (дата обращения: 1.06.2018).

<sup>2</sup> Решение Краснотурьинского городского суда г. Краснотурьинск от 31 октября 2017 г. по делу № 2-1228/2017 дело по иску Ульрих Т.Д. // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/Wq9VgbG7bqrj/> (дата обращения: 1.06.2018).

ответчиком в течение семи дней со дня получения копии этого решения может быть подано в Асбестовский городской суд заявление об отмене заочного решения, в котором должны быть указаны обстоятельства, свидетельствующие об уважительности причин неявки ответчика в судебное заседание, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства, а также обстоятельства и доказательства, которые могут повлиять на содержание принятого решения. Заочное решение суда может быть обжаловано сторонами в апелляционном порядке в течение месяца по истечении срока подачи ответчиком заявления об отмене этого решения суда, а в случае, если такое заявление подано, - в течение месяца со дня вынесения определения суда об отказе в удовлетворении этого заявления<sup>1</sup>.

В своем постановлении Кировский районный суд, анализируя ст. 136, 273, 278, 279, 236, 237, 394 ТК РФ, пришел к выводу о том, что исковые требования Соловьева А.Е. к акционерному обществу «Уралнефтегаз» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда удовлетворить частично. Взыскать с акционерного общества «Уралнефтегаз» в пользу Соловьева А.Е. задолженность по заработной плате за май-июнь 2017 года 70000 рублей, компенсацию за неиспользованный отпуск 20000 рублей, в счет компенсации морального вреда 5000 рублей, всего 95000 (девяносто пять тысяч) рублей 00 копеек. В удовлетворении остальной части требований отказать. Взыскать с акционерного общества «Уралнефтегаз» в местный бюджет государственную пошлину 3200 (три тысячи двести рублей) 00 копеек. Разъяснить ответчику, что он вправе подать в суд, принявший заочное решение, заявление об отмене этого решения суда в течение 7 дней со дня вручения ему копии мотивированного решения. Заочное решение суда может быть обжаловано в апелляционном порядке сторонами в Свердловский областной суд через Кировский районный суд г. Екатеринбурга в течение месяца по истечении

---

<sup>1</sup> Решение Асбестовского городского суда г. Асбеста от 27 октября 2017 г. по делу № 2-906/2017 дело по иску ОАО «РЖД» в лице филиала Свердловская железная дорога // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/j8FkhIu0XZmN/> (дата обращения: 1.06.2018)



срока подачи ответчиком заявления об отмене этого решения суда, а в случае, если такое заявление подано, - в течение месяца со дня вынесения определения суда об отказе в удовлетворении этого заявления<sup>1</sup>.

В своем постановлении Ирбитский районный суд, анализируя ст. 233, 238, 239, 242, 243, 247, 248 ТК РФ, пришел к выводу о том, что исковые требования Общества с ограниченной ответственностью «МЕТА–Екатеринбург» к Романову В.Л. о возмещении материального ущерба причиненного работником, – удовлетворить. Взыскать с Романова В.Л., в пользу Общества с ограниченной ответственностью «МЕТА–Екатеринбург» материальный ущерб, расходы по оплате государственной пошлины. Ответчик вправе подать в суд, принявший заочное решение, заявление об отмене этого решения суда в течение семи дней со дня вручения им копии этого решения. Заочное решение может быть обжаловано сторонами в апелляционном порядке в Свердловский областной суд в течение месяца со дня принятия решения суда, по истечении срока подачи ответчиком заявления об отмене этого решения суда, а в случае если такое заявление подано, - в течение десяти дней со дня вынесения определения суда об отказе в удовлетворении этого заявления, путем подачи жалобы через Ирбитский районный суд<sup>2</sup>.

В своем постановлении Ревдинский городской суд, анализируя ст. 392, 393, 394, 396 ТК РФ, пришел к выводу о том, что исковые требования Козлова к Сибирскому региональному центру по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Министерству Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании

---

<sup>1</sup> Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 24 октября 2017 г. по делу № 2-5844/2017 дело по иску Соловьев А.Е. // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/mq9Ot0GpxeV4/> (дата обращения: 1.06.2018)

<sup>2</sup> Решение Ирбитского районного суда г. Ирбита от 21 октября 2017 г. по делу № 2-1047/2017 дело по иску ООО «МЕТА–Екатеринбург» // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/pbSH7Fw3DvYB/> (дата обращения: 1.06.2018).

суммы среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворить частично. Признать пункт 1.11 приказа Уральского регионального центра по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по личному составу об увольнении Козлова незаконным. Обязать Сибирский региональный центр по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий восстановить подполковника внутренней службы Козлова на работе в должности главного специалиста (по вопросам противодействия коррупции в Уральском институте ГПС МЧС России , г. Екатеринбург) Уральского регионального центра по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий. Взыскать в пользу Козлова с Сибирского регионального центра по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий оплату вынужденного прогула за период с в сумме 304 408 (триста четыре тысячи четыреста восемь) рублей 29 копеек с удержанием при выплате предусмотренных законом налогов, а также компенсацию морального вреда в размере 5 000 (пять тысяч) рублей<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Решение Ревдинского городского суда г. Ревды от 20 октября 2017 г. по делу № 2-944/2017 дело по иску Козлова Д.В // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/7vjJ2VvlyUb1/> (дата обращения: 1.06.2018).

## МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

**Тема занятия:** «Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями».

Данное занятие разработано для студентов, обучающихся по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям) профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»

**Дисциплина:** Трудовое право

**Цели:**

*Обучающие:* знакомить учащихся с наиболее распространенными и доступными понятиями и формировать у них элементарных представлений об обществе в целом и их малом сообществе

*Воспитательные:* помочь осознать свою собственную социальную позицию;

*Развивающие:* развивать практические умения в области социальных отношений; развивать умение отстаивать свои права, участвовать в создании и деятельности общественных организаций; формирование устойчивых навыков в области правовой деятельности

**Задачи:**

1. Расширить круг знаний студентов в области осуществления трудового права в России;
2. Научить учащихся самостоятельно применять положения законодательства в области трудового права;
3. Привить им навыки анализа содержания нормативных правовых актов по вопросам трудового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

**Тип урока:** сообщение новых знаний

**Форма занятия:** лекция

**Метод обучения:** словесный

**Приемы:** рассказ, беседа, объяснение.

**Оборудование:** документы, учебник, компьютер.

## **План занятия:**

### **1. Организационный момент.**

- 1.1. Цель;
- 1.2. Актуальность темы занятия.

### **2. Изучение нового материала**

- 2.1. Правовая категория лиц с семейными обязанностями;
- 2.2. Особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с женщинами и с лицами с семейными обязанностями.

### **3. Подведение итогов**

1. Проверка пройденной темы;
2. Общий вывод.

## **Ход занятия:**

### **1. Организационный момент.**

- 1.1. Тема занятия:

«Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями».

(Запись в тетради темы урока).

Цель занятия:

- рассмотреть правовую категорию лиц с семейными обязанностями
- изучить особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с женщинами и с лицами с семейными обязанностями

- 1.2 Актуальность темы занятия:

Актуальность данной темы заключается в том, что с каждым годом увеличиваются трудовые споры, связанные с регулированием труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

### **2. Основное содержание занятия**

- 2.1. Правовая категория лиц с семейными обязанностями

На данный момент, на территории Российской Федерации, действует Трудовой Кодекс Российской Федерации , где закреплены основные права и

гарантии данной категории лиц при трудоустройстве на работу, по отпускам и льготам.

Защита семьи государством базируется на двух основных принципах: добровольности семейного союза женщины и мужчины и полного равноправия супругов в отношениях семьи. Правительство должно способствовать дальнейшему упрочнению семьи, основанной на чувствах любви, дружбы и уважения всех членов семьи; воспитанию детей, охране интересов матерей и детей, обеспечению благополучного детства каждому ребенку. Защита семьи обеспечивается такими материальными гарантиями, как совершенствование уклада жизни и общественного питания, выплата пособий и субсидий, оказание льгот и помощи семье. В каждом государстве при определении семейной политики учитывается социальная и медицинская защита материнства и детства в дородовой и послеродовой периоды, предоставление отпуска родителям в связи с рождением и пр.

Разрушение российской семьи приводит к фундаментальным изменениям традиционных ролей членов семьи:

1. Повышение коэффициента иждивенчества среди мужчин;
2. Изменение структуры занятости у женщин;
3. Увеличение малообеспеченных слоев населения.

На уровне международном, к вопросам правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями постоянно уделялось внимание.

У граждан возникают семейные обязанности в связи со следующими условиями, такие как государственная регистрация брака, прямое родство, беременность и юридический акт (решение суда об усыновлении, установлении опеки или попечительства).

В целях обеспечения единства практики применения судами трудового законодательства в некоторые разъяснения в отношении указанных категорий работников.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации №1 (далее – Постановление Пленума ВС РФ №1) является знаковым

документом, объясняющим проблемы, появляющиеся далеко не только у самих сотрудников, попадающих около указанную группу, и нанимателей, судов различных степеней, а также у контролирующих органов (трудовых инспекций).

К лицам с семейными обязанностями относятся:

- работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя),

- другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом,

- сотрудник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи.

К таким лицами, воспитывающих детей без матери, относятся отец ребенка, а также лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего. При этом они считаются воспитывающими ребенка без матери в случае, если мать ребенка умерла или лишена родительских прав, ограничена в родительских правах либо по состоянию здоровья не может лично воспитывать ребенка, а также уклоняется от воспитания детей.

Необходимо отметить, что лицу, воспитывающему ребенка без матери работодатель обязан предоставлять те же гарантии, что и матери ребенка в соответствии со ст. 264 ТК РФ.

Следовательно, к категориям лиц или трудящихся с семейными обязанностями относятся:

- мужчины и женщины, имеющие семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей,

- мужчины и женщины, имеющие обязанности и в отношении других ближайших родственников - членов семьи, которые нуждаются в уходе или помощи.

При правовом регулировании труда следует признавать лица с семейными обязанностями, таких как: родители, усыновители, опекуны, попечители, бабушки, дедушки, другие родственники.

В связи с этим в отношении представительниц слабого пола, лиц с семейными обязанностями и не достигших совершеннолетия не допускаются различия при приеме на работу, установлении оплаты труда, продвижении по работе, установлении либо изменении индивидуальных критерий труда, подготовке (профессиональное обучение и профессиональное образование) и дополнительном профессиональном образовании, расторжении трудового контракта и т.д., не основанные в деловых качествах сотрудников, характеристиках условий их труда.<sup>1</sup>

### **3. Подведение итогов.**

#### **3.1. Вопросы:**

1. Какие обстоятельства в связи с семейными обязанностями возникают у граждан?

2. Назовите категорию лиц, относящихся к лицам с семейными обязанностями.

3. Каковы особенности заключения, изменения и прекращение трудового договора с женщинами и с лицами с семейными обязанностями?

#### **3.2. Общий вывод:**

Нормы российского трудового законодательства определяют существенный круг прав, предоставляемых женщинам, что отвечает условиям международных стандартов труда. Таким образом, можно констатировать, что женщины являются специальными субъектами международного и национального трудового права, которым принадлежат права в сфере труда, неотъемлемые права человека и гражданина, а также специальные гарантии, которые нашли свое закрепление в нормативных правовых актах Российской Федерации.

---

<sup>1</sup> Максимов А. А. Некоторые проблемы конституционно-правового обеспечения равенства прав и свобод мужчин и женщин в сфере труда //Трудовое право в России и за рубежом. М.,2016. № 1. С. 13 – 16

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В первой главе была рассмотрена правовая характеристика регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, исходя, из вышесказанного можно сделать следующие выводы:

1 К категории лиц с семейными обязанностями относятся:

- работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка
- другой родственник ребенка, фактически, осуществляющий уход за ним
- работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в уходе или помощи.

2 Также женщины и лица с семейными обязанностями являются особыми субъектами международного рабочего права, к каковым относятся как основные права человека в сфере труда, так и специальные гарантии, закрепленные законодательством.

Во второй главе было изучено правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями, а также гарантии в сфере труда. На основании этого, можно сделать так же выводы о том, что:

1 Регулирует Трудовой Кодекс РФ, Постановления правительства РФ и Министерства труда. Трудовое законодательство выделяет несколько видов работ, на которых запрещен труд женщин, связанные с вредными и опасными условиями труда. Все без исключения делается в интересах сбережения здоровья женщин и их предстоящих детей, обуславливающего состояние здоровья в целом жителей;

2 Также гарантии и льготы подлежат предоставлению вне зависимости от того, на основе какой формы собственности используется их труд (частной, государственной, муниципальной, а также собственности общественных организаций либо учреждений).



В данный период времени не удалось сформировать соответствующие благоприятные условия работы для множества трудящихся женщин. Это положение порождает отрицательные последствия как для самих женщин так и для общества в целом.

В настоящее время возникает множество трудовых споров, связанных с нарушением трудовых прав женщин и лиц с семейными обязанностями. В основном, эти споры связаны с выплатами пособий, незаконным увольнением и восстановлением на работе. Причиной указанных нарушений обязанность работодателя выплачивать беременным женщинам пособие. Это связано с тем, что беременным женщинам нужно выплачивать пособия, но работу, которую они должны выполнять, особенно на последних сроках беременности, в связи со своим положением, они выполнять не могут. Поэтому работодатель считает, что выгоднее для него будет уволить женщину или лицо с семейными обязанностями, чем выплачивать ей определенные пособия.

Наличие указанных факторов создает необходимость разработки и принятие дополнительных мер социальной защиты женщин, включая меры правового характера, что требует предварительного анализа действующего законодательства о труде женщин и выявления пробелов в этом законодательстве.

Запрет направления в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работы ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ч.1 ст. 259 ТК РФ). Это ограничение является императивным. Среди аргументов, которые подчеркивают данную чрезмерность является желание и самочувствие женщины. И вариантом смягчения этой нормы могло бы быть представление женщине возможности самостоятельно решать, готова ли она в период беременности ездить в командировки, работать сверхурочно, в выходные и праздничные дни. В связи с этим предлагается п.1 ст. 259 ТК РФ исключить, а в п. 2 указанной

статьи дополнить словосочетанием «беременных женщин» после слов: «....и нерабочие праздничные дни...».

Пункт 2 ч. 4 ст. 70 ТК РФ устанавливает, что испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Однако исследование показало, что системный анализ нескольких взаимосвязанных между собой статей ТК РФ приводит к следующему парадоксальному выводу. С одной стороны, женщине, имеющей ребенка старше полутора, но не больше трех лет, вполне правомерно назначить испытание. С другой - работодатель не может уволить ее с работы в связи с неудовлетворительными результатами законно установленного испытания. А если женщина является одинокой матерью, то данный необходимо распространить также на случаи, когда ее ребенок старше полутора, но ему еще не исполнилось четырнадцати лет (восемнадцати – для ребенка-инвалида). В целом получается, что действующая редакция ТК РФ фактически делает бессмысленным испытательный срок для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а в определенных случаях - даже детей более старшего возраста. В этой связи предлагается в п. 2 ч. 4 ст. 70 ТК РФ слова «женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет» заменить словами «одиноких матерей, имеющих детей до четырнадцати лет (восемнадцати – для одиноких женщин, имеющих ребенка-инвалида) и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет» и изложить п. 2 ч. 4 ст. 70 ТК РФ в следующей редакции: «беременных женщин, одиноких матерей, имеющих детей до четырнадцати лет (восемнадцати – для одиноких женщин, имеющих ребенка-инвалида) и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет».

В ст. 253 ТК РФ внести дополнения в ч. 3, а именно уточнение конкретных работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда для женщин, на которых ограничивается применение труда и о порядке их утверждения.

В Трудовом Кодексе Российской Федерации отведена специальная глава 41 «Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями». В данную главу добавить статью, в которой будет разъясняться порядок заключение, изменение, прекращение трудового договора с женщинами и лиц с семейными обязанностями. Благодаря этим внесениям женщины при заключении, изменении или прекращении трудового договора в случае конфликта с работодателем будут ссылаться конкретно на эту статью, благодаря которой охрана прав женщин будет надежнее.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Нормативные правовые акты и документы

Указ президента российской федерации 5.11.1992 года «О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, уволенных в связи с ликвидацией организаций» // Российская газета. 1992. № 19 Ст. 1582

Постановление Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Российская газета. 1993. №7 Ст. 566

Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» // Собрание законодательства РФ. № 21 Ст. 1929

Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Российская газета. 1991. № 199 Ст. 6

Постановление от 25.02.2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин». 2000. №29 Ст. 3702

Конвенция Международной организации «Об охране материнства» труда № 103 1952 // Собрание законодательства РФ.

Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2015 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 35 Ст. 3607

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 23.04.2018) // Собрание законодательства РФ. № 272 Ст. 527

Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»// Собрание законодательства РФ. № 216 Ст. 13

Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Собрание законодательства РФ. №213 Ст. 43

### **Судебная практика**

Решение Серовского районного суда г. Серова от 7 апреля 2017 г. по делу № 2-537/2017 дело по иску Давыдовой Натальи Владиславовны // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/4TQPktOdzmWT/> (дата обращения: 1.06.2018).

Решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга от 12 апреля 2017 г. по делу № 2-2011/2017 дело по иску ФИОЗ // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/p79Q3xkG7KWu/> (дата обращения: 1.06.2018).

Решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга от 13 ноября 2017 .г. по делу № 2-3299/2017 дело по иску Кузнецова Артура Викторовича // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/DW4UufLZxvl4/> (дата обращения: 1.06.2018).

Решение Серовского районного суда г. Серова от 7 ноября 2017 г. по делу № 2-1412/2017 дело по иску Истец общество с ограниченной ответственностью «Альтернатива» // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/eOAEwEwVYTbN/> (дата обращения: 1.06.2018).

Решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга от 3 ноября 2017 г. по делу № 2-3300/2017 дело по иску Партин П.В. // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/MNAfcVMGbadF/> (дата обращения: 1.06.2018).

Решение Краснотурьинского городского суда г. Краснотурьинск от 31 октября 2017 г. по делу № 2-1228/2017 дело по иску Ульрих Т.Д. // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/Wq9VgbG7bqrj/> (дата обращения: 1.06.2018).

Решение Асбестовского городского суда г. Асбеста от 27 октября 2017 г. по делу № 2-906/2017 дело по иску ОАО «РЖД» в лице филиала Свердловская железная дорога // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/j8Fkhlu0XZmN/> (дата обращения: 1.06.2018).

Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 24 октября 2017 г. по делу № 2-5844/2017 дело по иску Соловьев А.Е. // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/mq9Ot0GpхеV4/> (дата обращения: 1.06.2018).

Решение Ирбитский районный суд г. Ирбита от 21 октября 2017 г. по делу № 2-1047/2017 дело по иску ООО «МЕТА–Екатеринбург» // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/pbSH7Fw3DvYB/> (дата обращения: 1.06.2018)

Решение Ревдинский городской суд г. Ревды от 20 октября 2017 г. по делу № 2-944/2017 дело по иску Козлова Д.В // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/7vjJ2VvlyUb1/> (дата обращения: 1.06.2018).

### **Литература**

*Бекашев Д. К.* Особенности международно-правовой защиты трудовых прав женщин. М., 2016. № 4. С. 82 – 92.

*Борисенко Ю. В.* Психология отцовства. М., 2014. Ст. 220.

*Гнеушева Е. А.* Беременную сотрудницу нельзя уволить даже при отсутствии подходящей работы. М., 2015. № 8. С. 99.

*Гулько Г.В.* Семья в России. М., 2017. С. 176.

*Кобякова К. Г.* Современная женщина на рынке труда. Российское государство и социально- экономические вызовы современности. Том I. М., 2015 . С. 843 – 847.

*Кон И.С.* Мужчина в меняющемся мире. М., 2014. С. 496.

*Максимов А. А.* Некоторые проблемы конституционно-правового обеспечения равенства прав и свобод мужчин и женщин в сфере труда //Трудовое право в России и за рубежом. М.,2016. № 1. С. 13 – 16

*Маркосян А. В.* Юридические факты в семейном праве Российской Федерации. М., 2007. С.24.

*Мацковский М.С.* Семья в России. М., 2015. С. 224.

*Мусаева А. Г.* Правовое регулирование труда беременных женщин в РФ. М., 2015. - № 7. С. 207 – 208.

*Петров А. Я.* Особенности правового регулирования охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями //Законодательство и экономика. М., 2016. - № 7. С. 31 – 37.

*Протченко Е. А.* Баланс интересов сторон трудового договора при установлении испытательного срока женщинам и лицам с семейными обязанностями //За права трудящихся. Екатеринбург, 2017. С. 183 – 186.

*Хуснутдинова Г. Ф.* Современные проблемы занятости молодых женщин с детьми. М., 2015. № 12. С. 157 – 158.

*Чашкова С. Ю.* Система договорных обязательств в российском семейном праве. М., 2014. Ст. 197.

*Шептулин Н. Н.* Правовой статус работников с семейными обязанностями. М., 2014. С. 189.